



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 383  
din 23.06.2008**

**Dosar nr.:** 262/2008

**Petiția nr.:** 5017 din data 28.03.2008

**Petent:** A B M

**Reclamat:** Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse

**Obiect:** discriminare instituită prin dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, privind acordarea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, pentru cetățenii care aparțin cultelor religioase ne-creștine recunoscute de statul român

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului**

**I.1.1. A B M** cu domiciliul în Timișoara,  
județul Timiș

**I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului**

**I.2.1.** Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, cu sediul în str.  
Dem I. Dobrescu, nr.2-4, sector 1, București

**II. Obiectul sesizării**

**2.1.** Petentul solicită constatarea unei situații discriminatorii creată prin dispozițiile art. 134 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu privire la acordarea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, persoanelor aparținând cultelor religioase ne-creștine.



### **III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

3.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 5017 din 28.03.2008, petentul susține că art. 134 din din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii produce un efect discriminatoriu pentru persoanele aparținând cultelor religioase creștine, comparativ cu persoanele aparținând cultelor ne-creștine recunoscute de stat.

3.2. Petentul apreciază că persoanele aparținând cultelor religioase ne-creștine beneficiază de zile libere în plus față de persoanele care sunt de religie creștină, constituind astfel un privilegiu și o discriminare.

### **IV. Procedura de citare**

4.1. Urmare petiției înregistrate sub nr. 5017 din 28.03.2008, prin adresa cu nr. 5691 din 15.04.2008, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției, Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse. Prin adresele înregistrate cu nr. 6830 din 13.05.2008 și nr. 8331 din 11.06.2008 Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse a comunicat punctul său de vedere.

4.2. În temeiul art. 20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4.3. Prin adresa cu nr.7304 din 22.05.2008 a fost citat petentul. Prin adresa nr. 7303 din 22.05.2008 a fost citat Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 17.06.2008.

### **V. Susținerile părților**

#### **Susținerile petenului**

5.1.1. Pe fond, petentul consideră discriminatorii prevederile art. 134 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, dispoziții referitoare la acordarea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează.

5.1.2. Astfel, acesta consideră că, cele 2 zile plus alte 2 zile de sărbătoare religioasă acordate prin litera f) „două zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate, astfel, de cultele religioase legale, altele decât cele creștine pentru persoanele aparținând acestora” din art. 134, Codul muncii, exclusiv pentru cetățenii care aparțin cultelor religioase ne-creștine recunoscute de statul român nu pot fi considerate decât în plus, constituind un privilegiu și o discriminare, neconstituțională.

5.1.3. Petentul susține că, dacă se interpretează literele b) (prima și a doua zi de Paști) și e) (prima și a doua zi de Crăciun), ca referindu-se exclusiv la cetățenii aparținând cultelor religioase creștine și dispare privilegiul de la litera f),



rezultă în final că toți cetățenii care aparțin cultelor religioase recunoscute de stat au dreptul la același număr total anual de zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează, dar au cu 4 zile mai multe decât toți cetățenii care nu aparțin acestor religii.

5.1.4. Petentul consideră că, soluția acestei situații discriminatorii este modificarea textului legii astfel încât să statueze, în mod explicit și neechivoc, același număr total anual de zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează pentru toți cetățenii, fără vreo deosebire în funcție de apartenența religioasă.

### **Sușinerile Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse**

5.2.1. Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse arată că, potrivit art. 134 alin. 1 din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: 1 și 2 ianuarie, prima și a doua zi de Paști, 1 mai, 1 decembrie, prima și a doua zi de Crăciun, două zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate, astfel, de cultele religioase legale, altele decât cele creștine pentru persoanele aparținând acestora.

5.2.2. Alineatul 2 al aceluiași articol prevede că acordarea zilelor libere se face de către angajator.

5.2.3. Potrivit art. 137 alin 2 din Legea mai sus menționată în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază pentru munca prestată, în zilele de sărbătoare legală, de un spor I salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază, corespunzător muncii prestate în programul normal d lucru.

5.2.4. De asemenea, Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse arată că, în temeiul art. 138 din Codul muncii prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

### **VI. Motivele de fapt și de drept**

6.1. **În fapt**, Colegiul Director reține că, pe fond, petentul invocă caracterul discriminatoriu al tratamentului la care sunt supuse persoanele aparținând cultelor religioase creștine, compartiv cu persoanele aparținând cultelor religioase ne-creștine. Astfel, petentul apreciază că, potrivit art. 134 alin 1 din Codul muncii, persoanele aparținând cultelor religioase ne-creștine recunoscute de stat beneficiază de un număr total anual de zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează, în plus față de persoanele care sunt de religie creștină.

7.1. **În drept**, Colegiul Director, în analiza actelor sau faptelor de discriminare, se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să**



se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.** (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83, 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismou Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

7.3. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

7.4. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.5. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 alin.1 al O.G. nr.137/2000, republicată.

7.6. Coroborat obiectului petiției deduse soluționării, astfel cum este formulat, Colegiul Director observă că în fapt, petentul sesizează Consiliul



Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la o situație care decurge ipso jure din prevederile Codului muncii, în speță legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare. Însăși petentul arată în petiția sa că prevederile art. 134 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, referitoare la acordarea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, sunt discriminatorii. Astfel, acesta consideră că, cele 2 zile plus alte 2 zile de sărbătoare religioasă acordate prin litera f) „două zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate, astfel, de cultele religioase legale, altele decât cele creștine pentru persoanele aparținând acestora” din art. 134, Codul muncii, exclusiv pentru cetățenii care aparțin cultelor religioase ne-creștine recunoscute de statul român nu pot fi considerate decăt în plus, constituind un privilegiu și o discriminare, neconstituțională. (vezi infra parag. 5.1.1.-5.1.2.)

7.7. Or, din acest punct de vedere, Colegiul Director, sub aspectul incidenței art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, este de opinie că împrejurarea nașterii tratamentului ipotetic diferit, decurge sui generis din prevederile legii nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare. În fapt, în exercitarea competențelor sale, Colegiul Director este chemat să se pronunțe cu privire la o circumstanță generică ce decurge dintr-un act normativ, în speță art. 134, alin.1 prevedere ce instituie discriminări, în opinia petentului, în contradicție cu dispozițiile art. 16 din Constituția României.

7.8. Însă, plângerea astfel cum este formulată precum și susținerile petentului nu sunt de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoage, datorită unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

7.9. În raport de plângerea formulată și susținerile petentului, în opinia Colegiului Director nu se poate reține o împrejurare ipso facto aplicată la situația particulară a petentului, ceea ce ar putea determina eventuala incidență a unui comportament de natura celor reglementate de prevederile O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sau o eventuală răspundere contravențională, după caz.

7.10. Or, astfel cum a reținut și Curtea Constituțională în Decizia nr. 1.011 din 8 noiembrie 2007 publicată în Monitorul Oficial nr. 809 din 27 noiembrie 2007 „Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare este o reglementare specială care stabilește comportamentele considerate discriminatorii în viziunea legiuitorului și creează mecanismele prin care orice tip de discriminare poate fi sancționat și eliminat”. Curtea Constituțională arată în mod explicit că „actul normativ criticat sancționează contravențional orice deosebire, excludere, restricție sau preferință care are ca scop ori efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în domeniul politic, economic, social și cultural ori în orice alte domenii ale vieții publice, dacă deosebirea, excluderea, restricția sau preferința se datorează apartenenței la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială,



respectiv convingerilor, sexului sau orientării sexuale ori apartenenței la o categorie defavorizată”.

7.11. Corelativ obiectului petitei și raportat la discriminarea instituită, în opinia petentului, prin prevederile art. 134 alin.1 din legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare, astfel cum a statuat în jurisprudența sa, Colegiul Director nu analizează modul de stabilire sui generis, prin lege a unor drepturi în favoarea unor categorii de persoane în mod diferit față de alte categorii ori nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unei persoane sau categorii de persoane. Din acest punct de vedere, examinarea soluțiilor legislative per se, alese de către legiuitor și conformitatea acestora cu principiul egalității statuat în Constituția României, revine Curții Constituționale.

7.12. Pe de altă parte, Colegiul Director este de opinie că în materia specifică a nediscriminării, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate să adopte puncte de vedere, reprezentând opinii cu caracter de îndrumare, fără forță juridică obligatorie, cu privire la aplicarea principiului nediscriminării.

Această activitate trebuie înțeleasă în virtutea rolului specific îndeplinit de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și a prevederilor speciale cuprinse în O.G. nr. 137/2000, republicată, precum și în sensul dispozițiilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, a Recomandării Generale nr. 2 a Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței (din cadrul Consiliului Europei) privind instituțiile specializate pentru combaterea rasismului, xenofobie, antisemitism și intoleranță la nivel național și a Recomandării nr. 7 privind legislația națională referitoare la combaterea rasismului și a discriminării rasiale precum și a Rezoluției Adunării Generale a Organizației Națiunilor Unite nr. 48/134 din 1993 privind instituțiile naționale pentru promovarea și protecția drepturilor omului.

7.13. Astfel, potrivit Directivei Consiliului Uniunii Europene 2000/43/CE, Capitolul III, art. 13 „Statele membre trebuie să desemneze un organism sau organisme pentru promovarea tratamentului egal al tuturor persoanelor, fără discriminare pe criteriul originii rasiale sau etnice...” Potrivit alin.2 al art. 13 „Statele membre trebuie să se asigure că în competența acestor organisme se include: ...- elaborarea de recomandări cu privire la orice chestiuni legate de discriminare”.

Potrivit Recomandării Generale nr. 2 a Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței, Capitol C., lit.i. organismele specializate trebuie să aibă între competențe și emiterea de „opinii referitoare la normele de practică anti-discriminare din domeniile specifice” iar potrivit Recomandării Generale nr. 7 privind legislația națională referitoare la combaterea rasismului și a discriminării rasiale, Capitol V Dispoziții comune, parag. 25 „competențele organismului specializat trebuie să includă dreptul de a monitoriza legislația și de a acorda consultanță puterii legislative și executive”. În acest sens, Memorandumul explicativ al Recomandării, la parag. 53 arată că „organismul național specializat trebuie să dețină competența de a formula recomandări autorităților executive și legislative privind ameliorarea legislației, reglementărilor și a practicii”.



Potrivit Rezoluției Adunării Generale a Organizației Națiunilor Unite nr. 48/134 din 1993 privind instituțiile naționale pentru promovarea și protecția drepturilor omului, Capitolul Competențe și responsabilități, pct. 3 lit. a i) și lit. b), instituția națională trebuie să aibă competențe, între altele, în „emitere de opinii, recomandări, propuneri și rapoarte în orice chestiuni referitoare la promovarea și protecția drepturilor omului”.

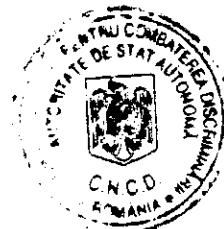
7.14. În opinia Colegiului Director, dispozițiile speciale consacrate în special la nivelul Uniunii Europene, precum și a Consiliului Europei și a Organizației Națiunilor Unite, în materia instituțiilor specializate în domeniul drepturilor omului și în mod deosebit în domeniul nediscriminării, au fost receptate de legiuitorul român, prin legea nr. nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006 care transpune prevederile Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în munca și ocuparea forței de munca, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

7.15. Potrivit art. 16 din O.G. nr. 137/2000, republicată „Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată *garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte*”. Potrivit art. 18 alin.1 „Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul sau de activitate, *precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării*”. Iar potrivit art. 19 (1) În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii: a) prevenirea faptelor de discriminare; b) medierea faptelor de discriminare; c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; d) monitorizarea cazurilor de discriminare; e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării”.

7.16. Or, în interpretarea coroborată a prevederilor art. 16, art. 18 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director este de opinie că, lato senso, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are atribuții de natură a justifica formularea unor puncte de vedere, opinii sau recomandări, cu caracter de îndrumare, fără forță juridică obligatorie, circumscrise analizei principiului nediscriminării.

7.17. Din perspectiva emiterii unui astfel de punct de vedere, sub aspectul principiului nediscriminării relativ la prevederile art. 134 alin.1 din legea nr. 53/2003, Colegiul Director este de opinie că nu ar putea fi reținută incidența principiului egalității.

7.18. Colegiul Director constată că, în speță, Comitetul pentru Drepturile Omului din cadrul Organizației Națiunilor Unite, în Comentariul General nr.22



adoptat în 30 iulie 1993, privind Dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie prevăzut de articolul 18 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, în paragraful 4, precizează: „libertatea de manifestare a religiei sau credinței poate fi exercitată „individual sau în colectiv și în public sau privat”. Libertatea de manifestare a religiei sau credinței în închinare, participare, practică sau predare cuprinde o arie largă de acte. Conceptul de închinare se extinde la ritual și acte de ceremonie exprimând în mod direct credința precum și diferitele practici integrale unor astfel de acte, incluzând construirea unor locuri de închinare, folosirea formulelor de ritual și obiecte, expunerea simbolurilor și respectarea sărbătorilor și a zilelor de odihnă”.

7.19. În același Comentariu, cu privire la articolul 18, paragraful 3, Comitetul precizează: "Articolul 18.3 permite restricții aduse libertății de manifestare a religiei sau credinței doar dacă limitările sunt prevăzute de lege și sunt necesare pentru a proteja siguranța publică, ordinea, sănătatea sau morala sau drepturile fundamentale și libertățile altora...În interpretarea scopului clauzelor permisibile de limitare, Statele parte ar trebui să pornească de la nevoia de a proteja drepturile garantate prin Pact, inclusiv dreptul la egalitate și non-discriminare având în vedere orice criteriu specificat în articolele 2, 3 și 26. Limitările impuse trebuie să fie stabilite de lege și trebuie să nu fie aplicate într-o manieră care ar vicia drepturile garantate de articolul 18. Comitetul observă că paragraful 3 al articolului 18 este de strictă interpretare: restricțiile nu sunt permise din motive care nu sunt specificate, chiar dacă acestea ar fi permise ca restricții altor drepturi protejate de Pact, așa cum este securitatea națională. Limitările pot fi aplicate doar pentru scopurile descrise și trebuie să fie în directă legătură și proporționale nevoilor specifice pentru care au fost prevăzute. Restricțiile nu pot fi impuse în scopuri discriminatorii sau aplicate într-o manieră discriminatorie."

7.20. Comitetul privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale, în Comentariul General nr. 18 adoptat în 24 noiembrie 2005 privind Dreptul la Muncă prevăzut în articolul 6 al Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, în Capitolul II. „Conținutul normativ al dreptului la muncă” precizează: „parag.12. Exercițiul muncii în toate formele sale și la toate nivelele necesită existența următoarelor elemente esențiale și interdependente, implementarea depinzând de condițiile prezente în fiecare Stat Parte: ...b)...: (i) Articolul 2, alin.2 și articolul 3, Pactul (internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale n.n.) interzice orice discriminare în accesul și menținerea muncii pe bază de ... religie...sau orice alt statut, care are ca scop sau ca efect restrângerea sau înlăturarea exercitării dreptului la muncă, în condiții de egalitate. Potrivit articolului 2 al Convenției O.I.M. nr.111 (Organizația Internațională a Muncii n.n.) Statele părți ar trebui „să adopte și să urmeze o politică națională pentru promovarea, prin metode corespunzătoare condițiilor și practicilor naționale, a egalității de tratament și oportunități în domeniul muncii și al ocupării, din perspectiva eliminării oricărei forme de discriminare.”...”

În cadrul aceluiași Comentariu General, Comitetul privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale în Capitolul IV. „Violări”, parag. 33 precizează: „Principiul non-discriminării menționat în articolul 2, alin.2 al Pactului are aplicabilitate imediată și nu este subiect al implementării progresive nici dependent de





resursele disponibile. Acest principiu este direct aplicabil tuturor aspectelor corelative dreptului la muncă...”

7.21. Convenția Europeană a Drepturilor Omului, ratificată de România prin Legea nr.30/1994, publicată în Monitorul Oficial nr.135 din 31.05.1994, prevede în articolul 9 că: „Orice persoană are dreptul libertatea de gândire, de conștiință și de religie; acest drept include libertatea de a-și schimba religia sau convingerea, precum și libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea în mod individual sau în colectiv, în public sau în particular, prin cult, învățământ, practici și îndeplinirea ritualurilor. Libertatea de a-și manifesta religia sau convingerile nu poate face obiectul altor restrângeri decât acelea care, prevăzute de lege, constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, pentru siguranța publică, protecția ordinii, a sănătății sau a moralei publice ori pentru protejarea drepturilor și libertăților altora”.

7.22. În jurisprudența sa, cu privire dreptul la religie prevăzut de articolul 9 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că practicile și îndeplinirea de ritualuri privesc un anumit comportament religios exteriorizat prin participarea la oficii, procesiuni iar un anumit comportament religios, manifestat prin cuvinte sau acțiuni, este legat de convingerile religioase ale persoanei. (CEDO, 25 mai 1993, cauza Kokkinakis vs. Grecia, Seria A, nr.260-A, parag.31) Curtea Europeană a statuat ca sunt protejate prin articolul 9 doar acele acte care sunt parte a practicilor unei religii sau credințe într-o „formă general recunoscută”.(CEDO, cauza C v. United Kingdom, App. No.10358-1983; cauza V v. Netherlands, App. No.10678/1983, cauza Van Den Dungen v. Netherlands, App.no.22838/1993; cauza CJ, JJ si EJ v. Poland, App. No.23380/1994; cauza Serif v. Grecia, 2001, 31 EHRR 20.)

7.23. Colegiul Director subliniază faptul că după cum a statuat Curtea Europeană în multe din hotararile sale în materie, „libertatea de gândire, de conștiință și de religie reprezintă unul din fundamentele unei societati democratice în sensul Convenției Europene a Drepturilor Omului. Aceasta ține de ideea de pluralism-idee dobândită cu greu de-a lungul secolelor-inerentă pentru o asemenea societate. (CEDO, 14 decembrie 1999, Serif c/Grece, Recueil 1999-IX, parag.49; 18 februarie 1999, Buscarini et autres c/ Saint – Marin, Recueil 1999-I, parag.34, 26 octombrie 2000, Hassan et Tchaouch c/Bulgaria, Recueil 2000 XI, parag.60) Privită din prisma dimensiunii sale religioase, această libertate se găsește printre componentele „cele mai esențiale ale identității spirituale a credincioșilor, ale concepției lor despre viață, dar ea reprezintă în același timp, un bun tot atât de prețios pentru atei, gnostici, sceptici sau indiferenți” (CEDO, 25 mai 1993, cauza Kokkinakis vs. Grecia, Seria A, nr.260-A, parag.31; 13 decembrie 2001, cauza Eglise metropolitaine de Bessarabie et autres c/ Moldova, Recueil 2001-XII, parag.114)

7.24. În garantarea dreptului la libertatea religioasă în relațiile de muncă legiuitorul român a optat pentru acordarea de două zile de sărbătoare legală pentru două sărbători religioase anuale, declarate astfel, de cultele religioase legale, altele decât cele creștine pentru persoanele aparținând acestora. Or, legiuitorul a acoperit astfel inclusiv situația acelor persoane care au sarbatori



religioase anuale, altele decât sărbătorile de paști sau de crăciun celebrate de credincioșii creștini.

7.25. Or, din acest punct de vedere, în considerarea dreptului la libertatea religioasă și a dreptului la nediscriminare în muncă, Colegiul este de opinie că nu se poate reține incidența dreptului la egalitate în cauză.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența prevederilor Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

4. o copie a hotărârii se va transmite părților: A B M cu domiciliul în Timișoara, județul Timiș; Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, cu sediul în str. Dem I. Dobrescu, nr.2-4, sector 1, București

#### VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

#### VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

#### Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte



COMȘA CORINA NICOLETA – Membru 

GERGELY DEZIDERIU – Membru 

HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru 

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru 

PANFILE ANAMARIA – Membru 

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru 

**Data redactării 05.08.2008**

Red. D.G., Tehnored. A.P., exemp.3

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

